

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2009

Pohjantähti Keskinäinen Vakuutusyhtiö



Pidämme huolta arvokkaista asioista



SISÄLLYS

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS.....	1
1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	2
1.1. Henkilöstömäärä	2
1.2. Sukupuolijakauma	2
1.3. Ikärakenne	3
1.4. Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet	4
1.5. Vaihtuvuus	4
1.6. Palvelusvuodet	6
1.7. Henkilöstön sijoittuminen	6
2. HENKILÖSTÖN AJANKÄYTTÖ JA KOULUTUS	7
2.1. Ajankäyttö	7
2.2. Sairauspoissaolot	8
2.3. Henkilöstön koulutustaustat ja osaamisen kehittäminen	9
3. TYÖYHTEISÖ JA TYÖHYVINVOINTI.....	11
3.1. Ilmapiiri ja henkinen hyvinvointi	11
3.2. Fyysinen hyvinvointi	12
3.3. Henkilökunnan kerho (Hevi)	13
4. POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖETUJA	13
5. HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT JA HENKILÖSTÖKULUT	15

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS

Teimme vuonna 2009 Pohjantähden 114-vuotisen historian parhaan tuloksen, 6,9 M€ Toimintamme kannattavuutta mittaava yhdistetty kulusuhde oli ennätyskellisen hyvä ja vakavaraisuutemme parani edelleen. Saimme kohtuullisen rauhallisesti mielin seurata sivusta laman mukanaan tuomia suomalaisten yritysten henkilöstön lomautus- ja vähennysuutisia. Pohjantähden työsuhhteisten määrä kasvoi.

Henkilöstöhallinnon näkökulmasta vuosi oli jälleen vauhdikas. Yhtiössämme tehtiin monia uudistuksia, joiden myötä henkilöstö on ponnistellut isojenkin haasteiden edessä. Samalla olemme saaneet kokea myös monia onnistumisen hetkiä. Uudenlaista kulttuuria olemme yhdessä opetelleet myös alalle tulleen uuden palkkausjärjestelmän myötä. Kevään 2009 palkankorotuksista jaettiin ensimmäistä kertaa osa korotuksesta ns. palkkakeskustelueränä, perustuen työntekijöiden pätevyyden ja suoriutumisen arviointiin. Asian hallinnointi on ollut työlästä, mutta erinomaisen hienoa on, että järjestelmä palkitsee hyviä suoriutujia ja antaa kullekin eväät oman suoriutumisen parantamiseen. Samaa logiikkaa käyttäen palkitsemme henkilöstöämme myös tulospalkkioin.

Meillä, kuten jokaisessa työyhteisössä on omat haasteemme. Erityisen mukavalta tuntuvat kuitenkin kaikki positiiviset palautteet työyhteisöstämme. Työelämään tutustumisjaksonsa Pohjantähdessä suorittanut nuori mies kirjoitti henkilöstöjulkaisuumme omia mietteitään:

”Pohjantähden väki oli nähnyt paljon vaivaa luodakseen minulle TET-viikon, jonka vertaista ei tule taatusti löytymään. Suuret kiitokset kuuluvat kaikille, jotka ovat olleet läsnä TET-jaksoni aikana. Jokainen ystävällinen tervehdys tai kommentti, jonka olen saanut laittaessani esimerkiksi paperinippuja oikeille paikoilleen, ovat olleet tärkeitä ja mieltä nostavia piristyskiä. Jaksoni jälkeen voin viedä mukanani kouluun vain ja ainoastaan myönteisiä kokemuksia ja kertomuksia.”

Näissä tunnelmissa kiitämme yhtiön koko henkilöstöä hyvästä työpanoksesta ennätystuloksemme aikaansaamiseksi.

Maarit Reunanen
tiedotus- ja henkilöstöjohtaja

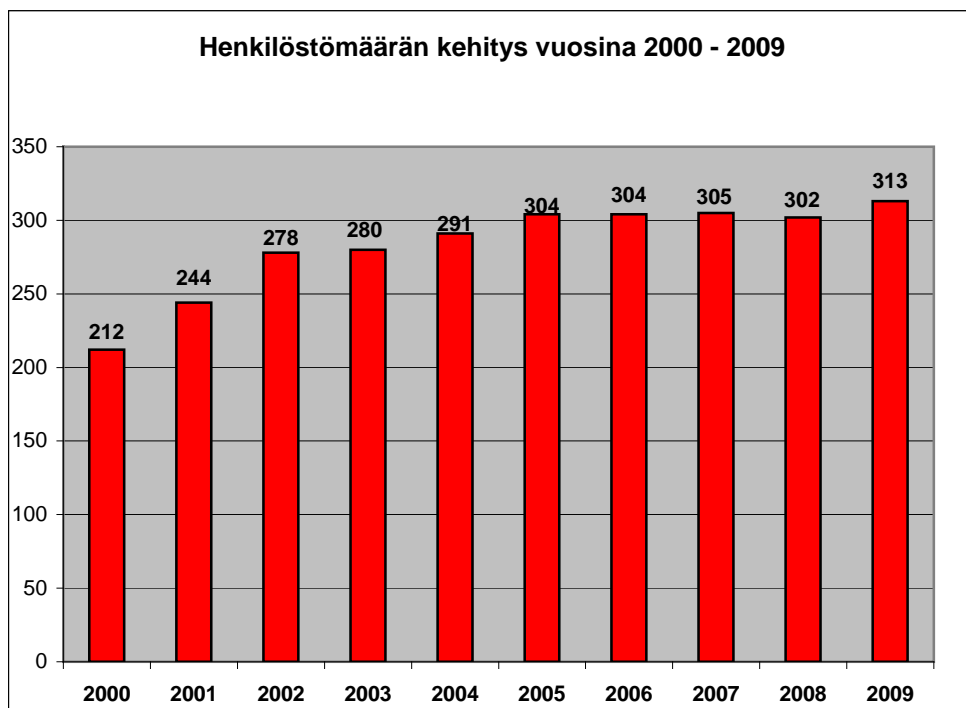


Henkilöstöraportissamme annamme lyhyen kuvauksen mm. yhtiön henkilöstövoimavaroista, henkilöstön kehittämisestä ja työhyvinvointitoimistamme. Henkilöstön merkitys yhtiön menestyksen kannalta on suuri.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1. Henkilöstömäärä

Pohjantähteen työsuhteessa olevien määrä kasvoi 11 henkilöllä vuoden 2009 aikana. Työsuhteisia oli vuoden lopussa 313. Vuoden keskimääräinen henkilöstömäärä oli 308.

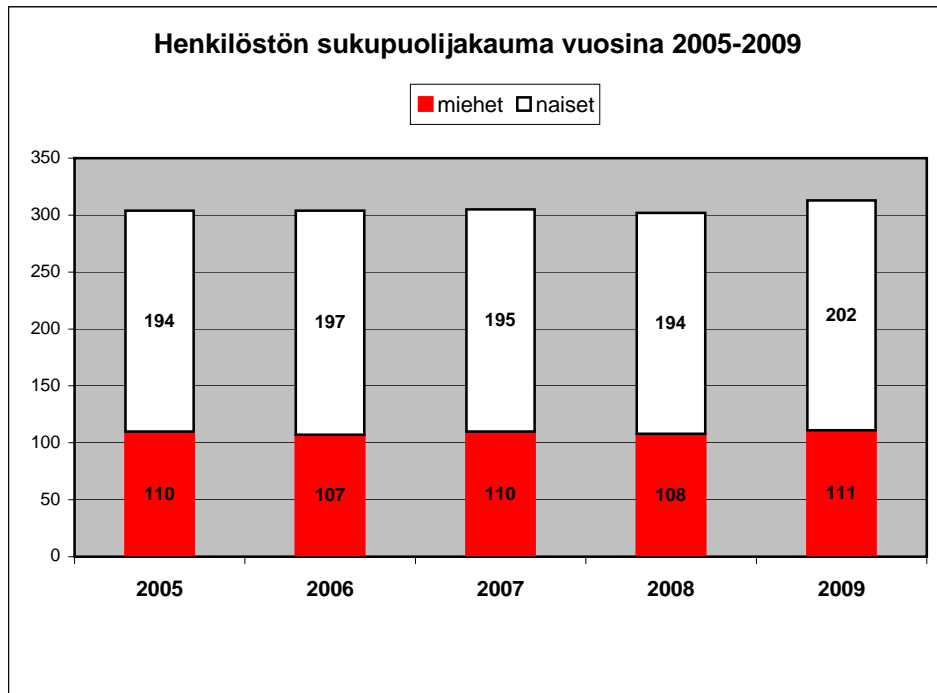


1.2. Sukupuolijakauma

Henkilöstön jakaantuminen miehiin ja naisiin on pysynyt vuosien mittaan lähes muuttumattomana, naisten osuus henkilöstöstä oli vuonna 2009 noin 64 prosenttia ja miesten 36. Vakuutusala on edelleenkin pysynyt naisvaltaisena. Naisten osuus johto- ja esimiestason tehtävistä joulukuussa 2009 oli noin 44 %, mikä on täysin sama kuin parina viime vuotena.

Eri tehtävissä on selkeää sukupuolijakaumaa. Suurin osa isoimmista henkilöstöryhmistämme, asiakaspalvelussa toimivat vakuutusneuvojat sekä vakuutus- ja korvauskäsittelijät, on naisia. Vastaavasti esimerkiksi myyntityötä tekevien yhteyspäälliköiden, riskienhallintainsinöörin ja vahinkotarkastajien henkilöstöryhmät ovat miesvaltaisia. Pyrimme tasoittamaan tätä tilannetta esimerkiksi rekrytointien yhteydessä siten, että avoinna oleviin tehtäviin tulisi valituksi kahdesta yhtä pätevistä hakijasta vähemmistöä edustava hakija.

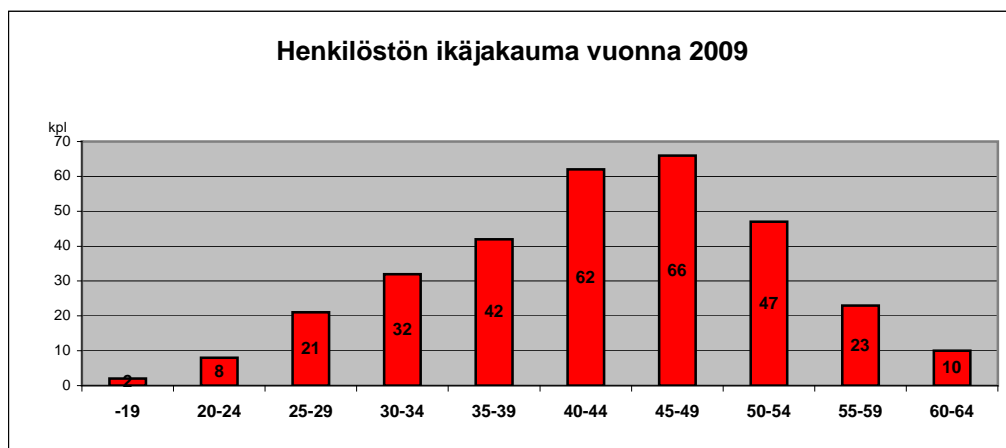
Esimerkiksi uusiksi yhteyspäälliköiksi onnistuimmekin vuonna 2009 rekrytoimaan myös naisia.



1.3. Ikärakenne

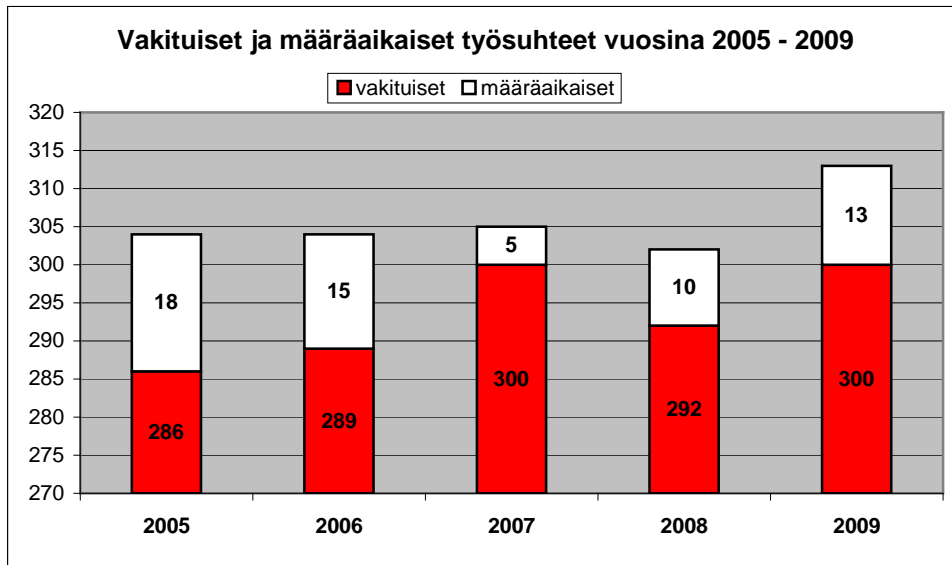
Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2009 lopussa 44 vuotta 4 kuukautta, 11 kuukautta enemmän kuin edellisen vuoden lopussa. Naisten keski-ikä oli 41 vuotta 10 kuukautta ja miesten 46 vuotta 7 kuukautta.

Vaikka suurten ikäluokkien eläköityminen muutaman lähivuoden aikana ei suoraan kosketa Pohjantähteä, on tavoitteenamme pitää henkilöstön ikäjakauma tasapainoisena tulevinakin vuosina. Näin esim. iäkkäämmille työntekijöille vuosien varrella kertynyt hiljainen tieto siirtyy osittain huomaamattakin tuoreemmille tuloksentekijöillemme.



1.4. Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet

Määräaikaisten työsuhteiden kesto on ollut pääasiassa kuudesta kuukaudesta yhteen vuoteen. Tarve määräaikaisille työntekijöille tulee esim. kausiluontoisten töiden, erilaisten sisäisten projektien, tehtäväsiirtojen tai perhevapaiden myötä. Määräaikaisessa työsuhteessa olleita henkilöitä on viimeisen viiden vuoden aikana vakinaistettu vuosittain keskimäärin seitsemän henkilöä. Tavoitteenamme on pitää määräaikaisten työsuhteiden osuus maltillisella tasolla ja tässä olemmekin onnistuneet hyvin. Alla olevan taulukon määräaikaisten lukumäärä ei sisällä kesätyöntekijöitä.



Kesätyösuhteet ovat olleet kestoltaan pääasiassa kolme kuukautta, kesäkuusta elokuuhun, ja niitä on ollut keskimäärin 10 vuosittain. Vuonna 2009 kesätyöntekijöitä oli 6.

Kesätyöntekijämme ovat olleet pääsääntöisesti yli 18-vuotiaita ammatti-, ammattikorkeakoulu- tai yliopisto-opiskelijoita. Suurin osa kesätyöpaikoistamme on Hämeenlinnassa pääkonttorillamme, mutta myös suurimmat asiakaspalvelukonttorimme, muun muassa Tampere, Helsinki ja Jyväskylä, ovat työllistäneet muutamia kesätyöntekijöitä. He ovat työskennelleet vahinkojen esikäsittelyssä, eri vakuutuslajien vakuutus käsittelyssä, postituksessa tai suorassa asiakaspalvelussa.

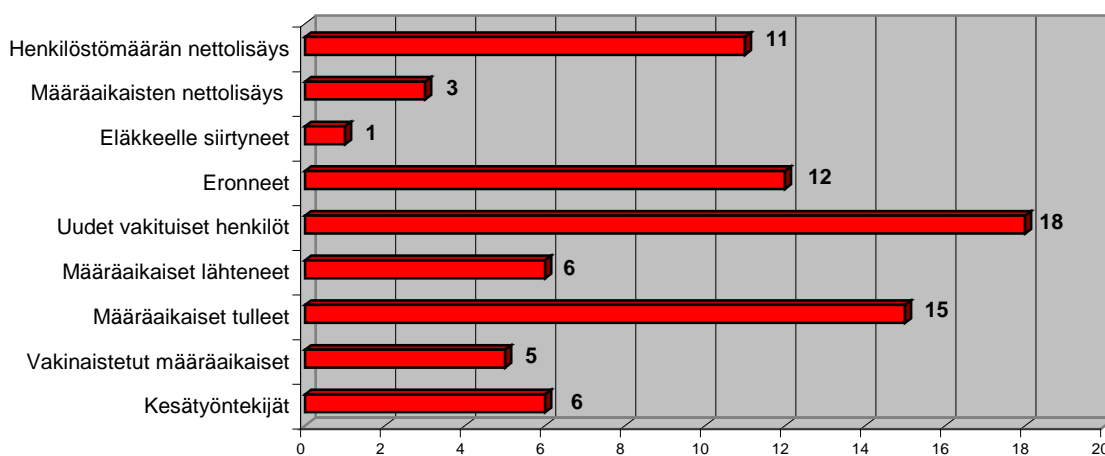
Muutamit kesätyöntekijämme ovat työllistyneet Pohjantähteen opintojensa päätyttyä. Kesätyöt tarjoavatkin mahdollisuuden puolin ja toisin arvioida sopivuutta kyseessä oleviin tehtäviin ja tarkoituksenamme on jatkossakin tarjota niin kesätoita kuin harjoittelupaikkojakin työuransa alussa oleville nuorille.

1.5. Vaihtuvuus

Vaihtuvuuden osalta seuraamme vain ulkoista vaihtuvuutta, sisäinen vaihtuvuus ei ole mukana tässä tarkastelussa. Oheisessa ulkoisen vaihtuvuuden

kuviossa voi sama henkilö esiintyä lukuna kahteen kertaan, mikäli hän on tilastoitunut vaihtuvuuteen kahtena eri tapahtumana. Esimerkiksi uusi henkilö on tullut Pohjantähden työntekijäksi alkuvuodesta 2009 määräaikaiseen työsuhteeseen ja hänen työsuhteensa on päätynyt ennen vuodenvaihdetta. Tällöin hänet on kirjattu ulkoiseksi vaihtuvuudeksi sekä vuoden 2009 aikana tullessiin että lähteneisiin määräaikaisiin todenmukaisen vaihtuvuustilanteen mukaisesti. Määräaikaisiin lähteneisiin kuuluvat myös henkilöt, joiden määräaikaisuus on päätynyt vuoden 2009 aikana, mutta on voinut alkaa jo ennen vuotta 2009.

Ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2009



Lähtövaihtuvuus oli 4 % vakituisesta henkilöstöstä laskettuna, yhtiön palveluksesta erosi vuoden aikana 12 vakituisessa työsuhteessa ollutta. Uusia vakituisia henkilöitä rekrytoitiin 18.

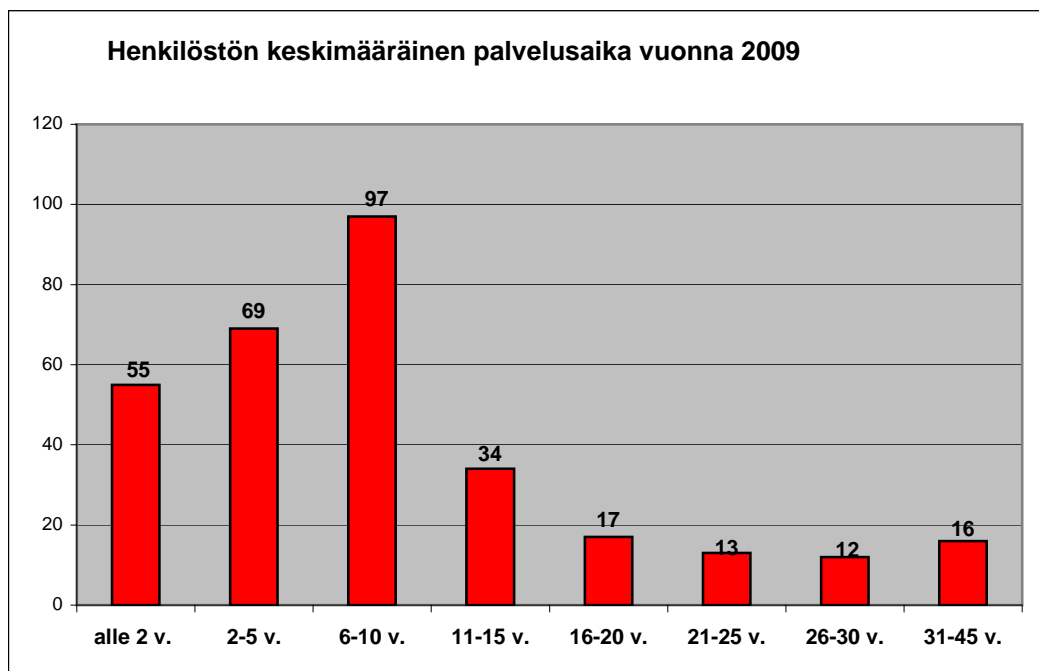
Vuoden aikana eläkkeelle siirtyi vain yksi henkilö. Suurta eläkeaaltoa ei ole odotettavissa muutamana tulevanakaan vuotena, sillä henkilöstöstä vain noin kolme prosenttia on yli 60-vuotiaita. Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisen ikä Pohjantähdessä on lähes 61 vuotta, mitä voidaan pitää hyvänä, kun mukana laskennassa ovat henkilöt, joiden eläkeikä vanhan eläkesääntömmen mukaan on ollut 60 vuotta. Heitä on vielä töissä kaksi. Henkilöstöämme kohtasi myös vuoden 2009 syksyllä syvä suru, kun yksi työntekijämme menehtyi äkillisesti.

Määräaikaisten määrä oli vuoden aikana keskimäärin noin 12 henkilöä kuukaudessa. Vuoden aikana vakinaistettiin viisi määräaikaisessa työsuhteessa ollutta henkilöä.

1.6. Palvelusvuodet

Vuoden 2009 lopussa Pohjantähdessä töissä olevien työntekijöiden keskimääräinen palvelusaika oli 10 vuotta ja yksi kuukausi. Keskimääräinen palvelusaika on noussut edellisvuoden vastaavasta luvusta kahdella kuukaudella.

Yli 11-vuotta palvelleiden ryhmissä henkilöstön määrä on vuosien varrella pysynyt lähes samalla tasolla, mikä kertoo muun muassa pitkän työuran tehneiden sitoutuneisuudesta työhönsä. Yhtiön voimakkaan kasvun vuodet näkyvät alle 11-vuotta palvelleiden ryhmissä. Tuohon ryhmään kuuluu noin 70 prosenttia henkilöstöstä. Vuosien 1996-2005 välisenä aikana yhtiön henkilöstömäärä kasvoi voimakkaasti palveluverkostomme laajenemisen myötä.

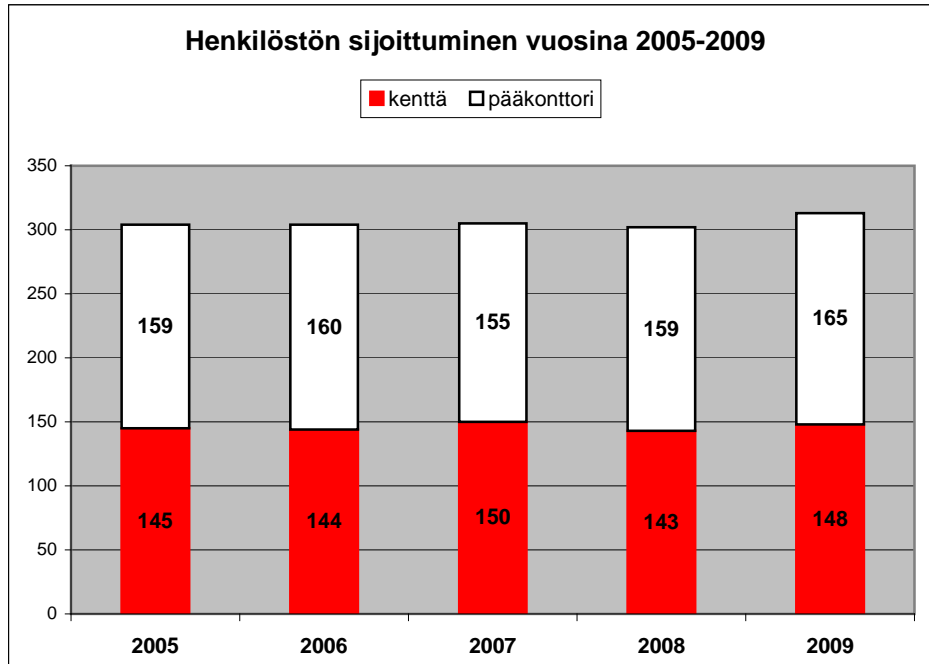


1.7. Henkilöstön sijoittuminen

Pohjantähden henkilöstöstä työskenteli vuoden 2009 lopussa 165 henkeä pääkonttorillamme Hämeenlinnassa ja 148 henkeä palvelukonttoreillamme ympäri Suomea. Vuoden 2009 alkupuolella olemme hakeneet vahvistusta myyntiorganisaatioomme paikallista palvelua tukevien tavoitteidemme mukaisesti.

Hyvä vakuutusedustajaverkostomme tukee omalla toiminnallaan asiakaspalvelukonttoriemme paikallista palvelua. Tätä kautta pystymme tarjoamaan hyvät ja räätälöidyt vakuutustuotteet ja laaja-alaista vakuutusosaamista myös niillä alueilla, joilla ei ole riittävää asiakaspotentiaalia palvelukonttorin perustamiseksi. Jotkut vakuutusedustajamme ovat vuosien saatossa myös työllistyneet

yhteyspäällikön tehtäviin. Pohjantähti kouluttaa myös vakuutusedustajiaan ja kannustaa heitäkin hyviin suorituksiin.



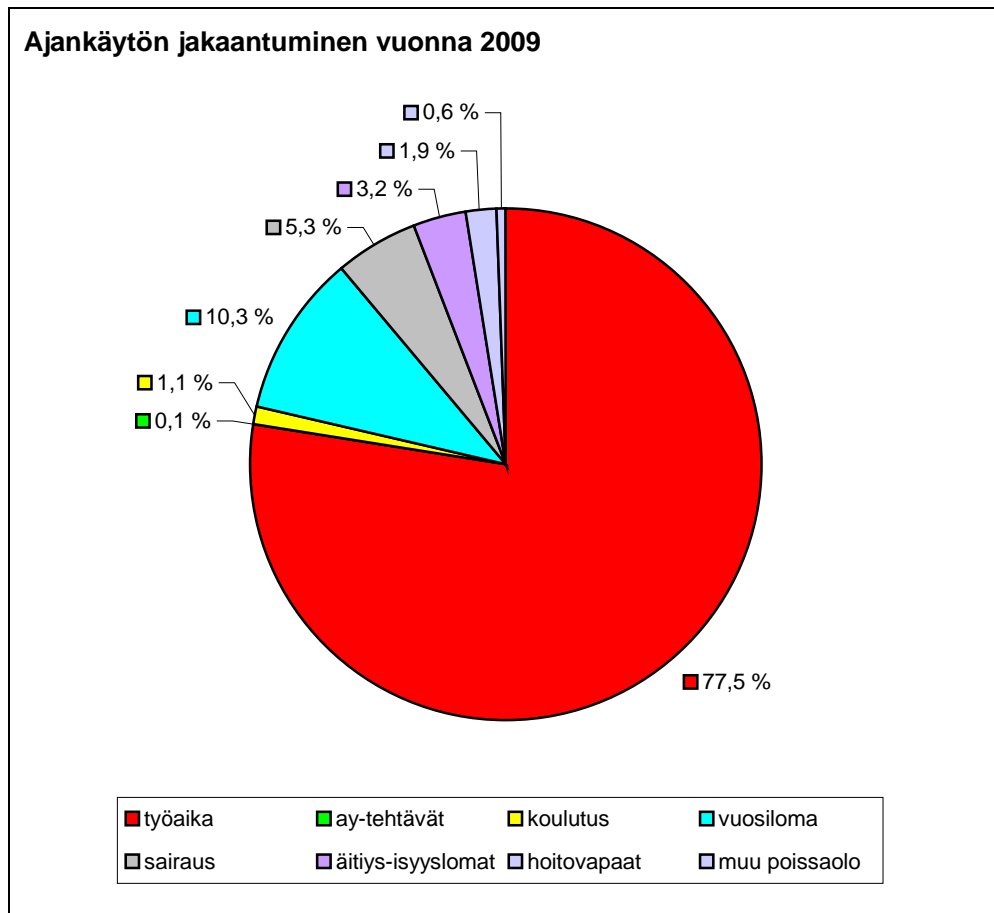
2. HENKILÖSTÖN AJANKÄYTTÖ JA KOULUTUS

2.1. Ajankäyttö

Ajankäyttö lasketaan ja tilastoidaan EK:n tilastointijaon mukaan teoreettisen työajan perusteella, jossa varsinaista tehtyä työaika vähentävät muun muassa koulutukseen käytetty aika sekä erilaiset muut poissaolot kuten lomat ja perhevapaat.

Tilastoitu säännöllisenä työaikana tehty varsinainen työaika oli 77,5 prosenttia teoreettisesta työajasta vuonna 2009. Edelliseen vuoteen nähden mm. perhevapaiden ja sairauspoissaolojen osuus kasvoi hienoisesti.

Oheisessa kuviossa on esitetty ajankäytön jakaantuminen.

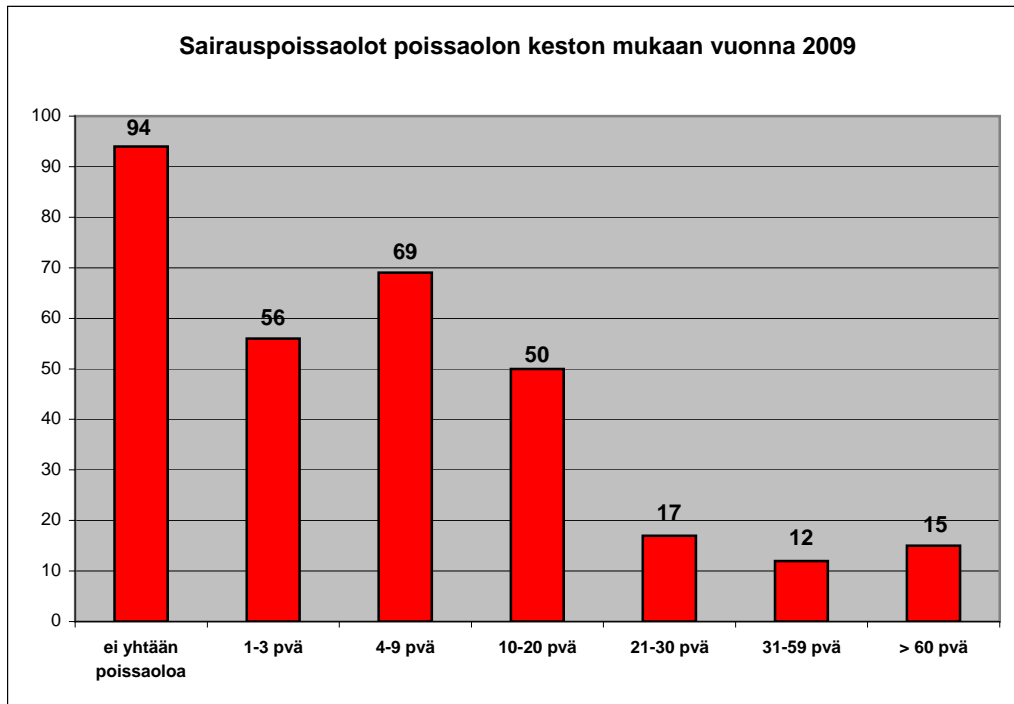


2.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloprosentti teorettisesta työajasta laskettuna oli 5,3 % vuonna 2009. Lukua nosti kahdeksan henkilön pidempikestoisesta sairaudesta johtuva yli 100 päivän poissaolo. Ilman yli 100 päivän poissaoloja oli sairauspoissaoloprosentti 3,4. Tavoitteenamme on erilaisin työhyvinvointia edistävin toimenpitein ja ennakoivan toiminnan malliamme toteuttaen pitää sairauspoissaolot 2-4 prosentin välillä, mitä voidaan pitää normaalina sairastavuutena.

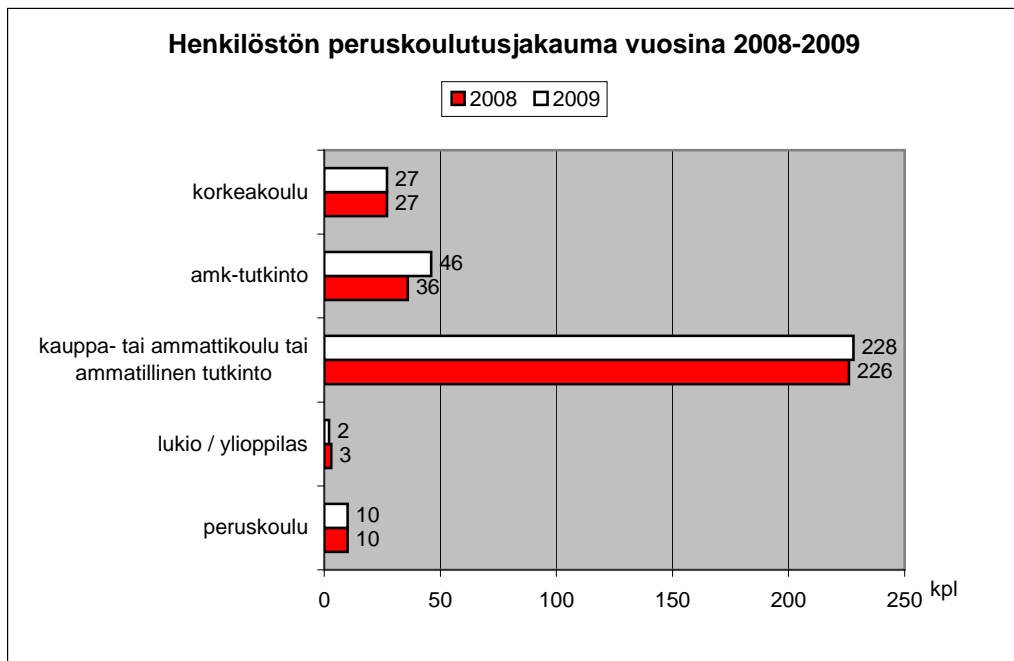
Sairauspoissaolot aiheutuivat edellisvuosien tapaan pääosin hengityselinten sairauksista, mielenterveydellisistä syistä sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksista. Nämä kolme tautiluokkaa ovat olleet jo useamman vuoden ajan pääsyyt sairauspoissaoloihin, vuosittain hieman paikkaa vaihdellen.

Seuraavassa kuviossa on esitetty sairauspoissaolojakauma poissaolon keston mukaan. Huomioitavaa on, että liki kolmanneksella henkilöstöstä ei ole ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuoden 2009 aikana.



2.3. Henkilöstön koulutustaustat ja osaamisen kehittäminen

Seuraavassa kuviossa on esitetty henkilöstömme koulutusjakauma.



Rekrytointien myötä on henkilöstömme peruskoulutustaso edelleen noussut. Etenkin tradenomitutkinnon suorittaneiden määrä on kasvussa. Yleisin koulutustaustamme onkin kaupallisen alan koulutus, merkonomi, tradenomi tai KTM. Osaavaan joukkoomme mahtuu myös monia muita koulutustaustoja, esim. sairaanhoitajan, insinöörin ja juristin tutkinnon suorittaneita.

Henkilöstöstämme 96 prosentilla on pohjakoulutuksena vähintään kauppa- tai ammattikoulu tai joku ammattitutkinto.

Osaamisen kehittämisessä hyödynnämme monia keinoja, mm.:

- talon sisäiset järjestelmä- ja toimintatapakoulutukset
- perehdytys ja työnopastus
- ulkopuoliset koulutuspäivät
- tutkintoon johtava koulutus
- omaehtoinen koulutus
- yritysvierailut, seminaarit ja messut
- tehtävä- ja työnkierto
- projektit ja hankkeet
- kouluttajana toimiminen

Kannustamme henkilöstöämme opiskeluun ja sitä kautta itsensä sekä työnsä kehittämiseen. Henkilöstöllämme on työtehtävästä riippuen mahdollisuus opiskella työn ohessa mm. vakuutusmerkonomitutkintoa, rahoitus- ja vakuutusalan ammattitutkintoa sekä johtamisen erikoisammattitutkintoa. Vakuutusalan ehkä tunnetuin tutkinto on vakuutustutkinto (VTS), jonka suorittamiseen menee noin kahdesta kolmeen vuotta. VTS -tutkinnon suorittaa vuosittain noin 25 pohjantähtiläistä.

Vuonna 2009 käynnistimme Finvan kanssa yhteistyössä Pohjantähden oman Rahoitus- ja vakuutusalan ammattitutkintoon valmistavan koulutusryhmän. Kesällä 2010 saa 8 henkilöä tutkintonsa päätökseen. Johtamisen erikoisammattitutkintoa suoritti 3 henkeä, jotka myös saavat todistuksensa kesällä 2010. Lyhytkestoisemmista vuoden 2009 valmennuksistamme esimerkkeinä esimiehille ja asiantuntijoille järjestetyt osallistavan Tuplatiimimenetelmän koulutus, projektipäällikkövalmennus ja verkkoviestintävalmennus. Koulutuspäiviä henkilöä kohden oli n. 3 päivää vuonna 2009.

Haluamme panostaa myös tulevaisuuteen ja tulevaisuuden osaajiin. Olemmekin tehneet jo useamman vuoden ajan kouluyhteistyötä Hämeenlinnan seudulla. Pääkonttorillamme on vierailut muun muassa lukiolaisia kuulemassa millaisia ammatteja ja toimenkuvia vakuutusyhtiössä on. Samalla on myös kerrottu eri toimenkuvissa työskentelevien henkilöiden koulutustaustoista, ja näin pyritty antamaan eväitä koululaisten tulevaisuuden suunnitelmille.

Pääkonttorillamme käy vuosittain myös kymmenisen työelämään tutustujaa tekemässä viikosta kahteen viikkoon kestävää TET-harjoittelua.

Osallistumme myös tulevaisuuden osaamistarpeita kartoittaviin alueellisiin työryhmiin.

3. TYÖYHTEISÖ JA TYÖHYVINVOINTI

Pohjantähden mottona on jo vuosia ollut ”Terveenä eläkkeelle Pohjantähdestä”. Tämän tavoitteen eteen työskentelemme vuosittain ja sen nimissä olemme myös kartoittaneet henkilöstömme ajatuksia voimavaroja lisäävistä elementeistä, ohessa joitakin heidän maininnoistaan:

”Mukava työilmapiiri, työkaverit, oman ryhmän toimivuus, kun voi auttaa työkavereita, monipuolinen, vaihteleva työ, jokainen päivä on erilainen, saa olla tekemisissä erilaisten ihmisten kanssa, hyvät vaikutusmahdollisuudet, uuden oppiminen, opin joka päivä uutta vielä 30 vuoden jälkeen, ruokalamme hyvä ruoka ja aamupala, tyytyväiset asiakkaat, positiivinen palaute niin asiakkailta kuin työtovereilta, esimieheltä ja koulutuksista, onnistumisen kokemukset, kun ehtii tehdä työnsä hyvin, kun on saanut ratkaistua ison asian, oivaltaminen, ”hei mä keksin tän itse!”, selviytymisen kokemus, tehty työ, työllä on tarkoitus, kokemus, että on osa isompaa kokonaisuutta, työpaikan pysyvyys, onnistuneet kaupat, palkkio tehdystä työstä, panostus työhyvinvointiin, yhteistyön joustavuus talon sisällä sekä kollegoiden ja lähiesimiesten tuki, yhtiön tuki ja kannustus kauppojen syntymiseen.”

3.1. Ilmapiiri ja henkinen hyvinvointi

Ilmapiiriasioita työstämme yhdessä vuosittain niin yksikkö- kuin yhtiötasollakin. Myös vuonna 2009 kävivät esimiehet läpi ilmapiiritutkimustuloksia omien yksiköidensä kanssa. Pyrimme tukemaan esimiehiä tässä työssä, jotta he voivat puolestaan tukea ja luoda onnistumisen mahdollisuuksia omille alaisilleen. Yksin johto tai esimieskunta ei voi olla vastuussa henkilöstön hyvinvoinnista, vaan siitä on vastuussa myös jokainen työyhteisön jäsen.



Kevään 2009 ilmapiiritutkimustulosten pohjalta nostimme koko yhtiön yhteiseksi kehityskohteeksi viestinnän, koko laajuudessaan kasvokkain viestinnästä tiedotukseen. Työstimme asiaa mm. kartoittamalla kehityskohteita yksikköpalavereissa ja sopimalla konkreettisista toimenpiteistä, esimiehille ja

asiantuntijoille järjestimme verkkoviestintäkoulutuksen. Tammikuun 2010 ilmapiirikyselyn tulosten pohjalta voimme todeta ainakin jossain määrin onnistuneemme, mutta tiedostamme myös, että viestintä tulee jatkossakin olemaan yksi tärkeimpiä ilmapiiriin vaikuttavia asioita. Oman työn hallinta ja riittävä osaaminen ovat myös merkittäviä työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Ohessa hyväntuulisia työnopastajiamme tietämystään kasvattamassa.



3.2. Fyysinen hyvinvointi

Fyysiseen hyvinvointiin olemme Pohjantähdessä panostaneet muun muassa hyvällä ja toimivalla työpiste-ergonomialla sekä työfysioterapeutin suorittamilla ergonomiakäynneillä. Vuonna 2009 järjestimme pääkonttorillamme myös ravintoluennot. Aiempien vuosien kuntoviikonloppujen sijaan järjestimme paikallisia liikuntatapahtumia. Lisäksi olemme jakaneet vuosittain liikunta- ja kulttuuriseteleitä, joiden tuella jokainen voi etsiä itselleen mieluisan urheilulajin fyysisen kuntosaa ylläpitämiseksi. Virkistystapahtumamme ovat usein liikunnallisia.

Hämeenlinnassa HJS järjesti meille parit ”jalkapalloharjoitukset”. Valmentaja totesi, että 8-vuotiaiden futaaajien harjoitusohjelma sopi meille erityisen hyvin.



3.3. Henkilökunnan kerho (Hevi)

Henkilökunnan kerhomme järjestää pitkin vuotta Pohjantähden henkilöstölle mukavia tapahtumia. Joihinkin tapahtumiin on kutsuttu vain henkilöstöä, toisiin saa mukaan ottaa koko perheen tai muutaman ystävän. Vuoden 2009 ohjelmistoon mahtui liikuntatapahtumien lisäksi muutama teatteri- ja elokuvatapahtuma, jääkiekkotapahtuma ja suurimpana tapahtumana vuosittaiset pikkujoulut Hämeenlinnassa.



4. POHJANTÄHDEN HENKILÖSTÖETUJA

Tarjoamme henkilöstöllemme monia työsuhde-etuja, esim.:

➤ **Lakisääteistä laajempi työterveyshuolto.** Lakisääteinen työterveyshuolto on ennalta ehkäisevää ja työkykyä ylläpitävää toimintaa. Pohjantähden työterveyshuoltoon kuuluu lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi myös yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Näyttöpäätetyössä mm. silmät ovat kovan rasituksen kohteena. Olemmekin uusineet näyttöpäätteitä plasmaruudullisiksi viime vuosina ja osallistumme myös henkilöstön silmälasien hankintakustannuksiin. Lisäksi pidämme huolta henkilöstön fyysisestä hyvinvoinnista mm. erilaisin toimistotyötä tukevin ergonomisin ratkaisuin.

➤ **Alennusta vakuutusmaksuista.** Henkilöstömme saa alennusta vakuutusmaksuistaan.

➤ **Vapaa-ajan tapaturmavakuutus.** Pohjantähti on vakuuttanut henkilöstönsä vapaa-ajan tapaturmien varalta vapaaehtoisella vapaa-ajan tapaturmavakuutuksella.

➤ **Liikunta- ja kulttuurisetelit.** Olemme tarjonneet jo useampana vuonna henkilöstön toivomia liikunta ja kulttuuriseteleitä halukkaille. Näin he voivat virkistäytyä niin fyysisesti kuin henkisestikin yhtiön tuella.

➤ **Ravintoetu.** Kentän henkilöstöllä on käytössään lounassetelit. Pääkonttorin väkeä palvelee oma ruokalamme, jossa tarjoillaan sekä aamupala että maittava lounas.

➤ **Työaikajoustot.** Pyrimme työaikajoustoihin työntekijöiden ehdoilla, asiakaspalvelun toimivuudesta kuitenkin huolehtien. Pääkonttorilla on liukuva työaika. Myös osittaiset hoitovapaat ovat käytössä tilanteista riippuen joko 6-tuntisina työpäivinä tai 4-päiväisenä viikkona.

➤ **Ylimääräisiä vapaita** 60 ikävuodesta alkaen. Haluamme tukea ylimääräisillä vapaapäivillä ikääntyvien työntekijöiden työssäjaksamista. Esimerkiksi 60-vuotias saa 3 lisävapaata, 61-vuotias 6, jne.

➤ **Palkitsemme palvelusvuosista** (5, 10, 20, 30, 35 ja 40 työvuotta). Lisäksi 15 Pohjantähdessä palvellun vuoden jälkeen saa kaksi ylimääräistä kesälomapäivää.

➤ **Autopaikat.** Pääkonttorilla on henkilöstömme käytössä ilmaiset parkkipaikat lämmityssähköineen. Liikkuville yhteyspäälliköille järjestetään myös autopaikat konttorin läheisyydestä.

➤ **Alennusliput.** Tarjoamme henkilöstöllemme alennuslippuja mm. Aulangon kylpylään, Hämeenlinnan uimahalliin sekä muutamiin muihin yksittäisiin tapahtumiin, vuosittain erikseen määritellen.

➤ **Pääkonttorilla on kuntosali, sauna ja hierova tuoli.** Nämä edut ovat henkilöstömme vapaassa käytössä, ja varsinkin kuntosalilla sekä saunalla on oma vakiintunut aktiivinen käyttäjäkuntansa.

➤ **Joutsan mökki ja Vierumäen lomaosakeviikot.** Henkilöstömme käytössä on ympäri vuoden Joutsan kauniissa maisemissa järven läheisyydessä sijaitseva mökki. Lisäksi Pohjantähdellä on Vierumäellä käytössään useita lomaosakeviikkoja niin talvi kuin kesäaikaankin.

➤ **Vuosittaiset yhtiön järjestämät virkistystapahtumat.** Vuonna 2009 järjestimme alueellisia tyky-tapahtumia. Tämän lisäksi jokaisella yksiköllä oli mahdollisuus järjestää oma virkistyspäivänsä ja mennä vaikkapa keilaamaan, elokuviin, oopperaan tai kylpylään.

➤ **Muut virkistys- ja urheilu- yms. tapahtumat.** Henkilökunnan kerho järjestää paljon mukavia tapahtumia ympäri vuoden. Lisäksi pääkonttorilla järjestetään toisinaan lyhyitä tietoisuustyypisiä luentoja, mm. ergonomiasta ja ravintoasioista.

➤ **Tulospalkkiojärjestelmä.** Yhtiön tulospalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvat kaikki muut paitsi yhteyspäälliköt, joilla on oma myyntipalkkiojärjestelmänsä.

5. HENKILÖSTÖTUNNUSLUVUT JA HENKILÖSTÖKULUT

Henkilöstötunnuslukuja	2009
Henkilöstön lukumäärä 31.12.	313
- vakituiset	300
- määräaikaiset	13
Sukupuolijakauma	
- naiset (%)	64
- miehet (%)	36
Henkilöstövastuisista esimiehistä	
- naisia (%)	44
- miehiä (%)	56
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	44
Työsuhteen keskipituus, vuotta	10
Koulutuspäiviä, pv / henkilö	3
Palkat ja palkkiot liikekuluista sosiaalikuluineen, %	68

Henkilöstökuluja, €	2009	2008
Palkat ja myyntipalkkiot	11 754 190	11 531 832
Lakisääteiset eläkemaksut	2 217 574	1 949 209
Muut henkilösivukulut	705 490	864 641
Henkilöstöruokailu	380 270	371 112
Työterveys	80 528	81 458
TYKY-projektit	7 839	26 366
Virkistys- ja harrastustoiminta	42 119	43 439
Koulutus	167 932	119 042
Henkilöstöhankinta	44 314	72 286



Kohdataan kasvotusten, konttorillamme, kotonasi tai yrityksessäsi

Pohjantähden pääkonttori, Hämeenlinna

Käyntiosoite:

Keinusaarentie 2

13200 Hämeenlinna

Postiosoite:

PL 164

13101 Hämeenlinna

Puhelinnumero:

Vaihde 020 763 4000

www.pohjantahti.fi

Avoimet toimet ja rekrytointi:

<http://www.pohjantahti.fi/tyopaikat>